



De meeste mensen houden hun voornemens niet vol, en zeker niet als het niet concreet is.

*Gedrag* is de zwakke schakel tussen plannen en resultaten.

Gedrag is alles wat we:

- zichtbaar (bewegingen en woorden) en niet zichtbaar (gedachten en gevoelens),
- bewust (5%) en onbewust (95%) doen.

*Goede voornemens alleen werken niet*

Niet de eenmalige beslissing om iets te veranderen zorgt voor resultaten, maar de acties die erop volgen. Wie iets wil veranderen zal zijn doelen moeten vertalen naar concrete acties.

*Noot Johan:*

*“Wat je wil is wat je doet”*

*“Willen is nog geen kunnen”*

## I. Twee soorten gedrag

- Bewust en gepland (5%)  
Het gedrag waar wij van te voren in ons hoofd overwogen wat we gaan doen.
- Onbewust en automatisch (95%)  
Dit is gedrag dat we op de automatische piloot vertonen. Dit gedrag bepaalt een groot deel van de kwaliteit van ons leven

We noemen dit ook wel de 'dual system' benadering

### **Bewust en gepland gedrag (5%)**

- We schatten het nut in van ons voorgenomen gedrag;  
Het gaat er niet om of het gedrag ook werkelijk nuttig is

- We overdenken wat andere mensen die belangrijk voor ons zijn, zullen vinden van ons voorgenomen gedrag

Het gaat er ook hier niet om wat anderen denken, maar wat wij denken dat zij vinden

- We vragen ons af of we het voorgenomen besluit ook daadwerkelijk uit kunnen voeren

### **Onbewust en automatisch gedrag (95%)**

Wat je dagelijks eet en drinkt heeft grote invloed op je gezondheid.

Iets afbreken in je leven kost meestal niet zoveel moeite, maar iets positiefs bereiken met zaken die er toe doen vergt bijna altijd een investering op lange termijn. Dit maakt het ook zo lastig om door te zetten. Je automatische piloot heeft op moeilijke momenten de neiging terug te grijpen op dit automatische gedrag. Dat gedrag wat je nu net wil afleren!

Als je dus echt iets wil veranderen moet je je vooral focussen op het onbewuste automatische gedrag.

Veranderen begint bij jezelf in **het hier en nu**. Je moet hierbij doorzetten en hulp in je omgeving zoeken om je daarbij te helpen ondersteunen.

## 2. Gewoontes

Gewoontes zijn vooral aangeleerd gedrag die in ons emotionele brein zitten.

Hoe leren wij **nieuw gedrag** aan?

- Een directe ervaring
- Een indirecte ervaring
- Een ervaring van anderen

Prikkels:

Er zijn prikkels *voorafgaand* aan gedrag (zetten aan tot actie) en prikkels *volgend* op gedrag (vb.pijn of plezier na een gedraging).

### **Intentie of gedrag:**

Onderzoek heeft aangetoond dat als we nieuw gedrag uitproberen, dat tot plezierige en directe resultaten leidt, denk aan de onbewuste intentie vormen om dat gedrag te herhalen.

Gedrag dat plezierige gevolgen heeft, neemt automatisch toe. Gedrag dat geen leuke gevolgen heeft, neemt automatisch af.

### **3. Straffen en belonen (verhouding 1:4)**

Als een verandering meteen leidt tot resultaat, zonder al te veel pijn en- of moeite hoor je niemand klagen. Als het resultaat (beloning) langer op zich laat wachten klagen we sneller. Verlies komt ruim 2x harder aan als een vergelijkbare beloning.

Op korte termijn kan straffen werken, zeker als je snel iets gedaan wil hebben. Hiermee bereik je geen permanente gedragsverandering.

Belonen leidt uiteindelijk tot veel betere prestaties. Spelregels:

- beloon zo snel mogelijk na de prestatie
- pas maatwerk toe
- wees voorzichtig met grote materiele beloningen
- complimenten zijn gratis en komen zeer goed aan

We weten heel goed wat goed voor ons is, echter we **doen** het niet. Dit kost tijd, aandacht en heel veel energie. Veranderen komt niet aanwaaien, je moet er iets voor doen.

### **4. Fasen van verandering**

Als je wil dat een verandering effectief is, moet het aansluiten bij de fase waarin je zit.

James Prochaska heeft de volgende fasen benoemd:

1. de fase voor het overwegen van de verandering
2. het overwegen van de verandering
3. de voorbereiding van de verandering
4. de actie
5. het onderhoud.

We kunnen pas veranderen als we er klaar voor zijn (focussen op gedrag).

- vaak weten we wel wat we willen gaan doen (veranderen). We moeten hierbij doelgerichte en concrete gedragsintenties gaan benoemen.
- Vaak weten we al in welke moeilijke situaties we gaan komen en wat we niet kunnen. We moeten hierbij de moeilijkste verandersituaties gedegen voorbereiden.
- Vaak weten we dat we moeten doorzetten als het even niet gaat. We moeten hierbij met het gewenste gedrag beginnen, het meten, het belonen en vol houden.

In deze drie fasen richten we ons vooral op het onbewuste automatische gedrag.

Alleen als we onze leefstijl permanent **gaan** veranderen, zullen we ook beter in ons vel zitten.

Zorg dat je jezelf kunt focussen op dat wat je zelf echt belangrijk vindt in het leven om te veranderen. Stel jezelf hierbij haalbare doelen (SMART-doelen).

## 5. Jouw richting bepalen

Als je wilt veranderen is het van belang dat je niet iemand anders gaat worden. Blijf vooral jezelf, maar dan wel zoals je op je best bent.

Stel jezelf doelen:

Doe dit vooral vanuit de postieve kant (JA kant).

Vergeet hiermee niet de negatieve kant (NEE kant). Voorbeeld zijn de mogelijke dreigende problemen die je op je pad tegen kan komen.

Ben geeft een aantal handvatten:

1. Voor welke zaken in je privéleven ben je dankbaar? Op welke momenten heb je het gevoel dat het ook 'klopt'?
2. Welke werkzaamheden kun je urenlang met veel plezier achter elkaar doen? Wat zijn talenten en vaardigheden die special bij jou horen?
3. Voor welke dingen in de maatschappij loop je echt warm? Voor welke documentaire blijf je langer op?
4. Wat zijn spirituele hoogtepunten in je leven? Op welke moment had je het gevoel dat je leven écht betekenis had?
5. Op welke momenten ervaar je waardering van mensen die je dierbaar zijn?
6. Wanneer merk je dat je ergens goed in bent? Bij welke activiteiten, klusjes of werk voel je dat?

Hoe zou je leven eruit zien als deze momenten geen uitzondering waren, maar regel zijn?

Tips:

- Gebruik vooral je gevoel en verstand bij de keuzes die je maakt.
- Denk in mogelijkheden ipv belemmeringen
- Doe het samen met mensen die je lief zijn

## 6. Dromen en nu concreet .....

Vertaal je dromen naar gedrag. Maak dit concreet. Hiervoor zijn de volgende 3 middelen:

- Analyseer je eigen successen uit het verleden
- Ga te rade bij experts
- Redeneer en combiner

Als je hier klaar mee bent ga je de gedragingen kiezen die effectief en haalbaar zijn. Vertaal ze naar MAP:

- Meetbaar (hoe ga je meten)
- Actief (wat ga je wél doen)
- Persoonlijk gedrag (wat ga jij doen)

### De trap

Als het goed is heb je je einddoel voor ogen. Begin nu bovenaan de trap en redeneer dan terug (naar beneden op de trap) welke acties nodig zijn om het eindresultaat te bereiken. Start altijd met iets wat je kunt.

Je gaat merken dat je meer kansen gaat zien.

## **7. Durven: crisismomenten vooraf kennen..**

Waarom vallen mensen terug als zij graag iets willen? Een van de oorzaken is dat velen niet goed de route verkennen. Vaak vertrouwen zij erop dat ze het wel redden. Ook missen zij de lef om door te (kunnen/willen) gaan.

Ook hoor je regelmatig dat iemand **'er geen tijd'** voor heeft.

Mensen verwijten zichzelf nogal eens met de woorden: "Als ik toen had doorgezet, had het er nu zeker anders uitgezien".

Oude automatisen, die we juist willen overwinnen en weer opnieuw de kop opsteken. Dit zijn de momenten waarop je door moet zetten als je echt iets wil bereiken met je verandering.

Stress en uitputting zijn vaak verantwoordelijk voor het niet slagen van je verandering.

Het gaat je alleen lukken als je je voornemen ook werkelijk in de praktijk weet te brengen.

Een van de belangrijkste acties die een kans van slagen bieden is het vooraf goed plannen van je veranderingstraject. Het is daarnaast van belang als je jezelf herinnert aan je succesmomenten.

## **8. Durven: moeilijke momenten de baas**

Als je moeilijke momenten de baas wilt blijven kun je extra prikkels toevoegen aan de stress/crisismomenten. Dit zijn de prikkels:

1. geheugensteuntjes (die je herinneren aan je voornemens/afspraken maken met mensen om je heen);
2. beloningen; (kies hier zelf de vorm voor om het extra aantrekkelijk te maken)
3. countering (actief ander gedrag starten, zoals bv. Het nemen van een time-out). Beeld jezelf een doomsceario in bv. Als je terug denkt aan je oude volvette figuur.

Als je je eigen tijdsbesteding kritisch bekijkt, zie je vaak mogelijkheden voor verbetering. Plan in je agenda tijd voor je acties. Werk met de DERK methode (Doe Eerst Rot Klussen).

## **9. Doen: het begint met vallen en opstaan**

Al het nieuwe gedrag begint met vallen en opstaan.

Vb. Iemand wil afvallen en is zijn/haar dikke lijf zat.

Vaak duurt het eindresultaat best wel lang voordat dit bereikt is. Dit maakt het lastig om vol te houden. Je redt het vaak niet op je natuurlijke motivatie. Je zal het nieuwe gedrag kunstmatig moeten stimuleren totdat de eerste resultaten zichtbaar worden. Zoek naar mogelijkheden die je motiveren, kies een vorm van beloning om je tussentijds op te peppen.

Het helpt vaak om tijdens het meten na het gedrag expliciet te denken aan je einddoel.

Zoek eventueel een coach die je kan begeleiden gedurende je traject (luisteraar/lotgenoot-partner of mentor)

Probeer uitstel te voorkomen:

- We zijn vaak bang voor de korte termijn frustraties
- We 'genieten' van de druk die het uitstel oplevert

### **10. Doen: het eindigt met doorzetten**

Als het veranderingsproces lange tijd gaat duren, kun je het dagelijkse meten terugbrengen naar wekelijks/maandelijks meten.

Leer te genieten van elke kleine verandering als een succes. Als je terug valt, zie dit dan als een leerervaring. Er is nog niets aan de hand.

Probeer termen als slagen en falen te vermijden.

Slotnoot Johan:

Op internet is en zeer uitvoerige bespreking van dit boek terug te vinden op:

[www.depassiepraktijk.nl/boeksamenvattingdromendurvendoen.pdf](http://www.depassiepraktijk.nl/boeksamenvattingdromendurvendoen.pdf)